

PENGARUH KONFLIK PERAN, KOMITMEN ORGANISASI, *LOCUS OF CONTROL*, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik di DIY dan Jawa Tengah)



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada Jurusan
Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh :

VITA DEWI ARIMURTI

B 200 140 154

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KONFLIK PERAN, KOMITMEN ORGANISASI, *LOCUS OF CONTROL*, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA AUDITOR

(Studi Kasus Pada KAP di DIY dan Jawa Tengah)

PUBLIKASI ILMIAH


Oleh:

VITA DEWI ARIMURTI

B200140154

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



(Dra. Mujiyati, M.Si)

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KONFLIK PERAN, KOMITMEN ORGANISASI, *LOCUS OF CONTROL*, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA AUDITOR

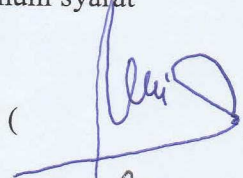
(Studi Kasus Pada KAP di DIY dan Jawa Tengah)

OLEH :

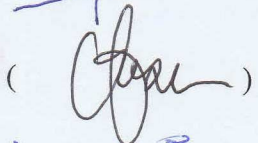
VITA DEWI ARIMURTI
B200140154

Telah dipertahankan di depan Dewan penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 05 April 2018
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Dewan Penguji

1. Dra. Mujiyati, M.Si.
(Ketua Dewan Penguji)

()

2. Fauzan, S.E., M.Si., Akt.
(Anggota 1 Dewan Penguji)

()

3. Drs. Yuli Tri Cahyono, M.M., Akt.
(Anggota 2 Dewan Penguji)

()

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta


Syamsudin, MM., Cd. Dr.

NIDN.: 0017025701

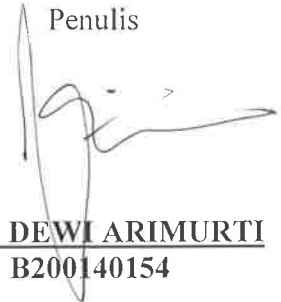
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 05 April 2018

Penulis



VITA DEWI ARIMURTI
B200140154

**PENGARUH KONFLIK PERAN, KOMITMEN ORGANISASI, LOCUS OF CONTROL, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik di DIY dan Jawa Tengah)**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh konflik peran, komitmen organisasi, *locus of control*, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Subyek dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di DIY dan Jawa Tengah. Sampel dipilih dengan menggunakan metode *convenience sampling*. Jumlah kuesioner yang dibagikan adalah 45 eksemplar, tetapi hanya 43 kuesioner kembali dan memenuhi kriteria untuk digunakan sebagai sampel untuk penelitian ini. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor, tetapi konflik peran, komitmen organisasi, dan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kata kunci : konflik peran, komitmen Organisasi, locus of control, gaya kepemimpinan, kinerja auditor.

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the effect of role conflict, organizational commitment, locus of control, and leadership styles have effect to auditor performance. Subject in this research are auditors who work at public accounting firm DIY and East Java. The sample is selected using convenience sampling method. Number of questionnaires distributed was 45 copies, but only 43 questionnaires returned and meet the criteria to use as samples for this research. This research uses multiple linier regressions. The result of this research shows that leadership styles affect the auditor performance, but role conflict, Organizational Commitment and Locus of Control do not affect the auditor performance.

Keywords: role conflict, organizational commitment, locus of control, and leadership styles, auditor performance.

1. PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha akan semakin meningkat dalam menghadapi *ASEAN Economic Community (AEC)*. *AEC* ini akan memiliki dampak positif dan negatif bagi perkembangan Kantor Akuntan publik. Pembentukan komunitas ekonomi tersebut akan memberikan implikasi terciptanya pasar tunggal dan dapat memicu persaingan bisnis di wilayah Asia Tenggara. *ASEAN Economic Community* memberikan peluang dan keuntungan bagi dunia bisnis, karena terjadi peningkatan akses pasar antar

negara-negara *ASEAN*. Perusahaan-perusahaan dapat memperluas cakupan pangsa pasar, aliran investasi, modal dan tenaga kerja yang terampil. Namun demikian kondisi tersebut juga memiliki konsekuensi bagi dunia bisnis. Hal ini terjadi karena dengan terbukanya akses dari kawasan *ASEAN* tentunya terjadi peningkatan tuntutan pengguna laporan keuangan terhadap disajikannya laporan keuangan yang berintegritas tinggi (Mindarti, 2015). Pesatnya persaingan dikalangan auditor dan berkembangnya profesi tersebut menuntut auditor untuk selalu meningkatkan kinerjanya, sehingga diyakini mampu menjadi auditor yang berkualitas tinggi. Berkaitan dengan tanggung jawab auditor dalam mendeteksi kecurangan yang terjadi dalam laporan keuangan, maka *Auditing Standards Board (ASB)* mengeluarkan *Statement on Auditing Standards (SAS)* No 82.

Dikeluarkan SAS No 82 ini untuk meningkatkan kinerja auditor dengan cara menambah dan memperjelas pedoman operasional bagi auditor dalam mempertimbangkan kecurangan material yang terjadi (Hanna dan Firnanti, 2013).

Dalam menjalankan profesinya, seorang akuntan publik memiliki peranan yang sama halnya dengan profesi lain disebuah perusahaan atau organisasi. Mereka harus profesional dalam menjalankan segala pengelolaan diperusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Akuntan publik dalam hal ini bertindak sebagai pengelola bisnis yang sangat penting berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Akuntan publik bertugas untuk memeriksa dan memberikan opini terhadap kewajaran laporan keuangan suatu entitas usaha berdasarkan standar yang telah ditentukan IAI serta memiliki dua tanggung jawab yaitu menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh dalam melaksanakan pekerjaannya dan menjaga mutu pekerjaan profesionalnya (Devi Safitri, 2014).

Kondisi kerja yang kurang kondusif serta terjadinya kasus-kasus kegagalan auditor dalam mengungkapkan rekayasa dan kecurangan pelaporan keuangan berskala besar, telah membuat banyak pihak mempertanyakan serta meragukan kredibilitas dan independensi profesi akuntan publik, hal tersebut diperkuat dengan bukti semakin meningkat tuntutan hukum terhadap kantor akuntan. Padahal profesi

akuntan mempunyai peranan penting dalam menyediakan informasi keuangan yang handal bagi perusahaan, investor, kreditor, pemegang saham, karyawan, debitur, dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. Para pengguna jasa auditor mengharapkan adanya suatu kinerja yang baik dan tinggi dari para auditor, dengan tetap mempertahankan transparansi, profesionalitas dan independensi kerja, serta mengacu pada prinsip good governance (Trisnaningsih, 2007)

Kinerja auditor dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah konflik peran. Penelitian Agustina (2009) menunjukkan hasil bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian dari Fransiska Wijaya dan Subagyo (2017) dan Hanna dan Firnanti (2013) menunjukkan hasil bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Fanani et al (2008) dalam Wijaya dan Subagyo (2017) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan, dan pelaksanaan salah satu perintah saja dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. Konflik peran yang mungkin muncul bagi seorang auditor adalah ketika seorang auditor independen yang mengemban tugas dan bekerja di KAP, dihadapkan dengan permintaan yang disampaikan klien atas hasil temuan yang tidak sesuai dengan harapan klien. Terdapat kemungkinan terjadinya konflik peran apabila akuntan bekerja ditempat dengan norma dan aturan yang berbeda dengan norma dan aturan kode etik yang dipelajarinya (Assegaf, 2005, dalam Hanna dan Firnanti, 2013)

Penelitian dari Wijaya dan Subagyo (2017) dan Devi Safitri (2014) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian dari Putra dan Ariyanto (2016) menunjukkan hasil

bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Komitmen merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak dari motivasi seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Komitmen juga merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal, seperti : karir, keluarga, lingkungan pergaulan sosial dan sebagainya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan Trisnaningsih (2001). Komitmen organisasi juga dipandang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja yang menunjukkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Suryadi, 2015)

Selanjutnya penelitian dari Srimindarti dan Hardiningsih (2015) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh negative terhadap kinerja auditor, sedangkan Wijaya dan Subagyo (2017) dan Putra dan Ariyanto (2016) memberikan hasil bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. *Locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu dan dapat dibedakan menjadi *locus of control* internal dan eksternal. Kontrol internal akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya, sedangkan kontrol eksternal adalah karyawan yang merasakan bahwa terdapat kontrol diluar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukannya seperti lingkungan kerjanya Maulana (2012) dalam Wijaya dan Subagyo (2017). *Locus of control* internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan

pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. *Locus of control* eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan (Robbins, 2008:102 dalam Putra dan Ariyanto, 2016)

Penelitian dari Hanna dan Firnanti (2013) , Devi Safitri (2014) dan Arumsari Budiarta (2016) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor, temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, selain itu juga didukung adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya. Menurut Luthans (2002) dalam Hanna dan Firnanti (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi orang atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

Pada penelitian terdahulu menunjukkan ketidakkonsistenan terhadap hasil yang diberikan, maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian kembali dengan menambahkan variabel independen dalam penelitian Wijaya dan Subagyo (2017) tentang pengaruh konflik peran, komitmen organisasi, dan *locus of control* terhadap kinerja auditor (Studi Empiris pada KAP wilayah Jakarta) hasil diatas menunjukkan hasil bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan komitmen organisasi dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Perbedaan dengan peneliti sebelumnya dalam penelitian ini menambahkan variabel gaya kepemimpinan dengan alasan peneliti ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor karena peneliti terdahulu memiliki hasil yang berbeda. Populasi pada penelitian Wijaya F dan Subagyo (2017) adalah auditor yang bekerja di KAP wilayah Jakarta, sedangkan populasi pada penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP di DIY dan Jawa Tengah.

Berdasarkan latar belakang diatas yang menunjukkan adanya ketidakkonsistenan antar peneliti, penulis tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan mengambil judul **“PENGARUH KONFLIK PERAN,**

KOMITMEN ORGANISASI, *LOCUS OF CONTROL*, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA AUDITOR”

2. METODE

Desain penelitian ini adalah penelitian empiris dengan melakukan uji hipotesis. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner yang disebar oleh peneliti dan diisi oleh responden (auditor) sebagai bahan untuk dilakukannya pengujian. Data penelitian ini diperoleh dari jawaban responden yaitu auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah.

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, berupa pengisian kuesioner yang dilakukan oleh auditor yaitu sebagai responden. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik DIY dan Jawa Tengah.

Kinerja auditor dapat diukur dengan empat dimensi personalitas, antara lain: kemampuan, komitmen personalitas, motivasi, dan kepuasan kerja. Kinerja auditor akan dilihat berdasarkan hasil dan proses audit yang dilakukannya sesuai dengan aturan dan standar yang ada. Dengan demikian, kemampuan seorang auditor dalam menyelesaikan tugasnya dan pemahaman yang baik akan aturan kode etik yang berlaku akan berujung pada hasil kerja yang lebih baik Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007). Variable kinerja auditor dalam penelitian ini diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rizzo et al (1970), telah direplikasi oleh Hanna dan Firnanti (2013). Instrument terdiri dari 7 item pertanyaan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel IV.15 tabel berikut :

Tabel 1 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t-hitung	Sig
Constant	4,856	2,387	0,022
Konflik Peran	0,079	-0,144	0,886
Komitmen Organisasi	0,141	0,869	0,391
<i>Locus of control</i>	0,087	0,334	0,740
Gaya Kepemimpinan	0,134	2,434	0,020

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Persamaan regresi :

$$KA = 4,856 + 0,079 KP + 0,141 KO + 0,087 LOC + 0,134 GK + e$$

Untuk menginterpretasikan hasil dari analisis tersebut, dapat dijelaskan :

Konstanta sebesar 4,856 dengan parameter positif menunjukkan bahwa konflik peran, komitmen organisasi, *locus of control*, gaya kepemimpinan diasumsikan konstan atau sama dengan 0, maka kinerja auditor senilai 4,856, Nilai koefisien variabel konflik peran menunjukkan koefisien positif sebesar 0,079, apabila konflik peran mengalami peningkatan maka nilai kinerja auditor akan semakin meningkat, sedangkan apabila konflik peran mengalami penurunan maka tingkat kinerja auditor akan menurun, Nilai koefisien variabel komitmen organisasi menunjukkan koefisien positif sebesar 0,141, apabila komitmen organisasi mengalami peningkatan maka nilai komitmen organisasi akan meningkat, sedangkan apabila tingkat komitmen organisasi mengalami penurunan maka tingkat kinerja auditor akan menurun, Nilai koefisien variabel *locus of control* menunjukkan koefisien positif sebesar 0,087, apabila *locus of control* mengalami peningkatan maka nilai kinerja auditor akan meningkat, sedangkan apabila *locus of control* mengalami penurunan maka tingkat kinerja auditor akan menurun.

Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan menunjukkan koefisien sebesar 0,134, apabila gaya kepemimpinan meningkat maka nilai kinerja auditor akan

meningkat, sedangkan apabila gaya kepemimpinan mengalami penurunan maka tingkat kinerja auditor akan menurun.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui hasil uji statistic t dapat dilihat dari tabel 2

Tabel 2 Hasil Analisis Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Kesimpulan
Konflik Peran	-0,144	2,022	0,886	H1 Ditolak
Komitmen Organisasi	0,869	2,022	0,391	H2 Ditolak
<i>Locus Of Control</i>	0,334	2,022	0,740	H3 Ditolak
Gaya Kepemimpinan	2,434	2,022	0,020	H4 Diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Pada variabel Konflik Peran menunjukkan nilai sig sebesar 0,886 lebih besar dari 5% dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $-0,144 < 2,022$ maka H_0 diterima (H_a ditolak) yang artinya Konflik Peran tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

Pada variabel Komitmen Organisasi menunjukkan nilai sig sebesar 0,391 lebih besar dari 5% dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $0,869 < 2,022$ maka H_0 diterima (H_a ditolak) yang artinya Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor, Pada variabel *Locus Of Control* menunjukkan nilai sig sebesar 0,740 lebih besar dari 5% dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $0,334 < 2,022$ maka H_0 diterima (H_a ditolak) yang artinya *Locus Of Control* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor, Pada variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan nilai sig sebesar 0,02 lebih kecil dari 5% dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,434 > 2,022$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) yang artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama menunjukkan hasil bahwa variabel konflik peran mempunyai t_{hitung} -0,144 lebih kecil dari t_{tabel} 2,022 atau dapat dilihat dari nilai signifikansinya $0,886 > 0,05$ maka **H1 ditolak**, sehingga konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja dapat mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ketika seorang auditor mengalami konflik peran, maka dalam bekerja mereka tetap memperhatikan etika profesional sehingga perhatian pada kinerja tetap ada dan tidak berdampak pada penurunan kinerja secara keseluruhan.

Hasil ini dapat dijelaskan bahwa para auditor berusaha untuk selalu menjaga profesionalisme dalam bekerja walaupun terdapat konflik peran didalam dirinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hanna dan Firnanti (2013).

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh konflik peran, komitmen organisasi, *locus of control*, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada KAP di DIY dan Jawa Tengah dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sehingga hipotesis pertama ditolak. Hal ini terbukti dari nilai t_{hitung} -0,144 lebih kecil dari t_{tabel} 2,022 atau dapat dilihat dari nilai signifikansinya $0,886 > 0,05$. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sehingga hipotesis kedua ditolak. Hal ini terbukti dari nilai t_{hitung} 0,869 lebih kecil dari t_{tabel} 2,022 atau dapat dilihat dari nilai signifikansinya $0,391 > 0,05$. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sehingga hipotesis ketiga ditolak. Hal ini terbukti dari nilai t_{hitung} 0,334 lebih kecil dari t_{tabel} 2,022 atau dapat dilihat dari nilai signifikansinya $0,740 > 0,05$. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor, sehingga hipotesis keempat diterima. Hal ini terbukti dari nilai t_{hitung} 2,434 lebih besar dari t_{tabel} 2,022 atau dapat dilihat dari nilai signifikansinya $0,020 < 0,05$.

Berdasarkan simpulan diatas, penulis memberikan saran sebagai berikut: Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah populasi yang lebih

luas, Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel yang lebih banyak, Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya tidak hanya menggunakan metode kuesioner saja, melainkan dengan wawancara secara langsung sehingga data yang didapat sesuai dengan kebutuhan peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina L. 2009. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor*. Jurnal Akuntansi Vol. 1 (1) Hlm: 40-69
- Alfianto S, Suryandari Dhini. 2015. *Pengaruh Profesional, Komitmen Organisasi dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor*. Accounting Analysis Journal
- Azhar A.L. 2013. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus of control, dan motivasi kerja terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Ekonomi. Vol. 21 (4)
- Arumsari A L, Buiartha I Ketut. *Pengaruh Profesionalisme auditor, Independensi auditor, Etika profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.8 (2016) : 2297-2304. ISSN 2337-3067
- Assegaf, Yasmin Umar. 2009. *Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Akuntan Publik dan Akuntan Pemerintah di DIY Tahun 2005)*. Jurnal Akuntansi & Bisnis, Vol. 3 (2), hlm. 91-106
- Badjuri, Achmat. 2011. *Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kualitas Audit Auditor Independen Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jawa Tengah*. Dinamika Keuangan dan Perbankan. 3(2) (Nov) hlm:193-197
- Fanani R Yanuar. 2016. *Pengaruh Independensi, Akuntabilitas, dan Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan pemahaman good governance terhadap kinerja auditor*. Naskah Publikasi Unniversitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hakim Lukman. 2014. *Dasar-dasar Manajemen*. ISBN: 978-602-70548-7-5
- Handoko T.Hani. 2011. *Manajemen*. Edisi.2 . Yogyakarta. BPFE. ISBN: 979-503-030-2

- Hanna E, Friska F. 2013. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi . ISSN: 1410-9875. Vol.15.No.1.Hal.13-28
- Hutasuhut S P, Reskino. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelaksanaan Tanggung Jawab, Otonomi Kerja, dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Ilmu Ekonomi. Vol. 9 (1) P-ISSN: 1979-858X; E-ISSN: 246-1190. Hlm : 55-72
- Ghozali I. Harto, Prayogo P. *Multivariate Lanjutan Dengan Program SPSS*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali I. 2009. *Analisis Multivariate Lanjutan Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip. ISBN: 9797043878
- Ghozali I. 2011. *Dasar-dasar Statistik dan Implikasi SPSS*. Edisi 5. Semarang BP-UNDIP
- Gibson James. L. Ivancevich John M dan Donnely James H, Jr. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan. Jilid 1. Binarupa Aksara. Jakarta
- Julianingtyas, Bunga Nur. 2012. *Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Accounting Analysis Journal.
- Larkin, Joseph M. 1990. *Does Gender Affect Internal auditors Performance? The Women CPA*, Spring : 20-24
- Liantih Rahmah. 2010. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penghentian Prematur Atas Prosedur Audit*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama. Bandung. Hlm: 67
- Muchlas, Makmuri, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Edisi 6. Universitas Gadjah Mada. Salemba Empat
- Putra Kadek Arya Adi. 2016. *Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Good Governance, Locus of Control, Struktur Audit dan Komitmen Organisasi*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. ISSN: 2303-1018. Vol. 14 (1)
- Robbins, Stephen P, Coulter Mary. 2016. *Manajemen*. Edisi. 13. ISBN: 0133910296
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Penerbit Erlangga, Jakarta.

- Robbins, Stephen P, Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta Salemba Empat
- Robbins, Stephen P, Timothy A Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta Salemba Empat
- Robbins, Stephen P, Coulter, Mary. 2010. *Manajemen jilid 2*. Edisi 10. Jakarta. Erlangga.
- Safitri D. 2014. *Pengaruh Independensi Auditor Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis. ISSN:1829-9822. Vol.11 (2). Hal. 339-351
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Salemba Empat.
- Sekaran uma. 2000. *Research Methods For Business*. Third Edition. Southern Illinois University at Carbonadale.
- Safitri D. 2014. *Pengaruh independensi auditor dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis. ISSN:1829-9822. Vol.11 (2). Hal. 339-351
- Setiyadi I Nyoman, Rasmini Ni Ketut. *Pengaruh gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol. 17 (3). ISSN : 2302-8556
- Srimirdarti C, Hardiningsih P. 2015. *Pengaruh Locus of Control dan Keahlian Auditor terhadap Kinerja Auditor Dimoderasi Komitmen Organisasi*. ISBN : 978-602-1411-1-9
- Supriyono R.A. 2016. *Akuntansi Keperilakuan* Gadjah Mada University Press. ISBN: 978-602-386-082-1
- Suryadi. 2015. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah*.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. ISBN : 978-979-8433-24-5. Bandung. Alfabeta.
- Tampubolon Manahan P. 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi 1. Bogor. Galia Indonesia.

- Trisnaningsih Sri. 2001. *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai variabel intervening*. Universitas Diponegoro
- Trisnaningsih Sri. 2004. *Motivasi Sebagai “Moderating Varabe;” Dalam Hubungan Antara Komitmen Dengan Kepuasan Kerja*. Jurnal Maksi. Universitas Pembangunan Nasional (UPN) “Vetern” Jawa Timur
- Trisnaningsih Sri. 2007. *Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Simposium Nasional Akuntansi X
- Wijaya F, Subagyo. 2017. *Pengaruh Konflik Peran, Komitmen Organisasi, dan Locus of Control Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Online Insan Akuntan.Vol.2 (1), hal. 1-6